

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TEKANAN *EKSTERNAL*, DAN
KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten TulangBawang)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

Nama : Riami Amini Aru

NPM : 1651030012

Jurusan : Akuntansi Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020 M**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TEKANAN *EKSTERNAL*,
DANKOMITMEN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEMERINTAH
DAERAH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten TulangBawang)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



Oleh

Nama : Riami Amini Aru
NPM : 1651030012
Jurusan : Akuntansi Syariah

Pembimbing I : Nurlaili, S.Ag., M.A.

Pembimbing II : Dimas Pratomo, M.E

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020

ABSTRAK

Setiap organisasi sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam organisasi. Kabupaten Tulang Bawang adalah salah satu kabupaten dari 397 kabupaten secara nasional

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi, tekanan *eksternal* dan komitmen pimpinan terhadap kinerja pemerintah daerah pada Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang secara parsial dan simultan. (2) mengetahui kinerja Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang dalam perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan metode survei dan jenis penelitian bersifat deskriptif yang merupakan memaparkan apa yang terjadi di lapangan. Data diperoleh dengan menebar kuisioner, Populasi dalam penelitian ini 63 responden pegawai di BKPP Kabupaten Tulang Bawang dan jumlah sampel 63 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, pengkajian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji T (parsial), dan Uji F (simultan).

Hasil penelitian ini secara simultan dan parsial budaya organisasi, tekanan *eksternal* dan komitmen pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah pada BKPP Kabupaten Tulang Bawang.

Dalam pandangan ekonomi Islam, prinsip-prinsip kegiatan ekonomi dan bisnis yang diajarkan oleh Nabi dan rasul yaitu : *shiddiq, istiqomah, fathanah, amanah* dan *tablig*.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Tekanan *Eksternal*, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pemerintah Daerah



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmen Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721)
704030

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riama Amini Aru
NPM : 1651030012
Jurusan/Prodi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TEKANAN *EKTERNAL*, DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang)”** benar-benar hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, Mei 2020

Penulis,



Riama Amini Aru



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmen Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721)
704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TEKANAN
EKTERNAL, DAN KOMITMEN PIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi
Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Tulang Bawang)**
Nama : **Riami Amini Aru**
NPM : **1651030012**
Jurusan : **Akuntansi Syariah**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**


MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II


Nurlaili, S. Ag., M. A


Dimas Pratomo, M. E

NIP.197710152005012003

NIP.199305282018011003

Ketua Jurusan


Any Eliza, M. Ak

NIP.198308152006042004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jalan Letkol H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung 35131 Phone : (0721) 780887

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan Eksternal dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang)”** disusun oleh **Riami Amini Aru NPM 1651030012**, Program Studi Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung Pada Hari/tanggal : **Senin/ 29 Juni 2020**

Ketua : Madnasir, S.E., M.Si

Sekretaris : Dr. M. Iqbal Fasa, M.E.I

Penguji I : Deki Fermansyah, S.E., M.Si

Penguji II : Nurlaili, S.Ag., M.A

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



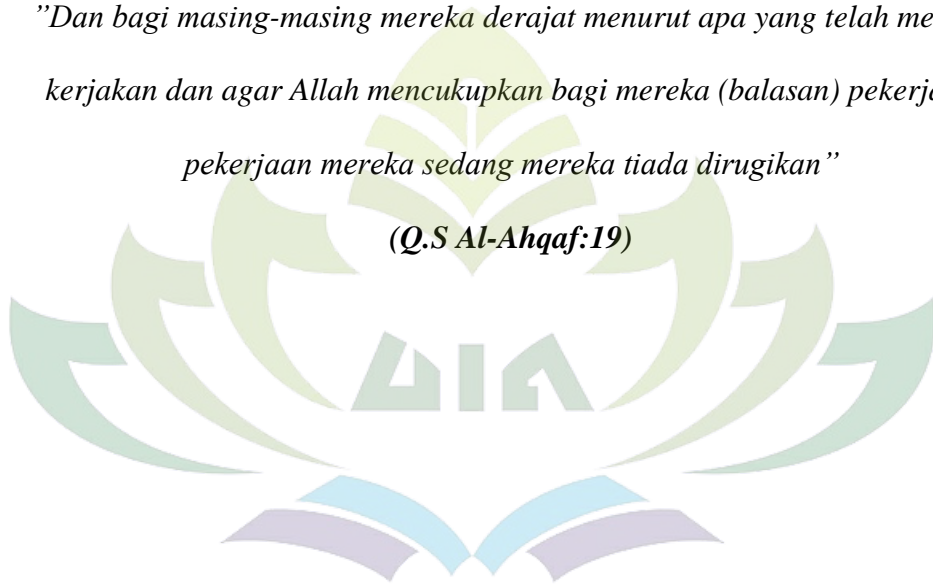
Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si
NIP. 198008012003121001

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan"

(Q.S Al-Ahqaf:19)



PERSEMBAHAN

Bismillaahirohmaanirrokhiiim...

Alhamdulillah Robbil 'Alamin, segala puji bagi Allah SWT, ku persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tuaku tercinta dan tersayang Bapak Rusli Ismail dan Ibu Apriani, yang senantiasa mendoakan, membimbing dan bersabar menantikan kelulusanku. Serta Atasa Manggara Aru, S.Pd dan Fatria Arina Aru selaku Saudara Kandungku yang selalu memberikanku semangat.

Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang aku banggakan



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Bandar Lampung provinsi Lampung pada hari minggu tanggal 18 Oktober 1998 dari pasangan Bapak Rusli Ismail dan Ibu Apriani. Penulis adalah anak kedua dari tiga bersaudara

Penulis menyelesaikan studi tingkat taman kanak-kanak Negeri Menggala Tulang Bawang pada tahun 2004, kemudian menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 1 Gunung Sakti Menggala Tulang Bawang pada tahun 2010, dilanjutkan ke tingkat sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Menggala, Kabupaten Tulang Bawang pada tahun 2013, kemudian melanjutkan ke sekolah menengah atas SMA Negeri 12 Bandar Lampung pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Ekonomi Islam, Konsentrasi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, melalui jalur UM-PTKIN.

Pada bulan Agustus tahun 2019 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Buana Sakti Kabupaten Lampung Timur

Pada bulan Oktober tahun 2019 Penulis melaksanakan Kegiatan Kerja Lapangan di PT (Persero) Taspen cabang Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Robbil 'Alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Pemilik Langit dan Bumi, serta Pengatur seluruh makhluk. Atas berkah, rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :**Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan Eksternal dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang)** Shalawat serta salam tidak lupa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabatnya, serta para pengikutnya yang selalu setia mengikuti jalannya hingga akhir hidupnya.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dan dukungan serta doa dari berbagai pihak. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan^{1,2 dan 3} yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Ibu Ani Eliza, M.Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan motivasi dan kemudahan kepada mahasiswa

3. Ibu Nurlaili, S.Ag., M.A, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dalam membimbing dan memberi motivasi selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. Bapak Dimas Pratomo, M.E selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan sabar untuk membimbing serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak dan Ibu dosen staff Program studi Akuntansi Syariah yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak Bapak Andri Haryanto, S.H, selaku Sekertaris dan Bapak, Ibu Pegawai Badan Kepegawaian, pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang yang telah memberikan informasi, tempat dan waktu untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Kiyay Andi Darius, Ses Evi, Uni Widuri ,Uty yuni, keluarga Ismail dan keluarga Nawawi tercinta Penulis yang senantiasa memberikan penulis do'a,mendukung dan memberikan ide untuk penulis menyelesaikan Skripsi
8. Via dan Alvin selaku adik penulis yang senantiasa memberikan semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi.
9. Rekan seperjuangan sarjana ekonomi 2016 Abdul Manan, Abdul Munir, Aiman Yadi, Ahmad Jian Sastra Ramadhan, Endri Wibowo, M Parid Zaki, Della Ayu Safitri, Destri Anggraeni, Dina Pratiwi, Dwi Windanarti, Evita Veron, Lusyana, dan Shinta Tristia Hangayumi, selaku rekan satu kelas dan

satu angkatan yang selalu membantu, mendukung serta menghibur penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Hanif Surani,A.Md.Keb, Arian Eka Putri Gayo,S.H, Jessica Amanda, S.Pd dan Sindi Amanda Sari,A.md.farm selaku sahabat yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini

11. Umik Annisa, Suella, Bule Cindy, kakak Dila selaku keluarga KKN yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, penulis berharap skripsi ini bermanfaat dan untuk itu segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna melengkapi karya tulis ini. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, Mei 2020

Penulis

Riami Amini Aru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	I
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	II
HALAMAN PERSETUJUAN	III
HALAMAN PENGESAHAN	
MOTTO	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
RIWAYAT HIDUP	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	XVI
DAFTAR GAMBAR	XVIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIX
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Pembatasan Masalah	9
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. LANDASAN TEORI.....	12
1. Budaya Organisasi.....	12

a. Pengertian Budaya Organisasi	12
b. Fungsi Budaya organisasi	14
c. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja	14
d. Indikator Budaya Organisasi	16
2. Tekanan <i>Eksternal</i>	17
a. Pengertian Tekanan <i>Eksternal</i>	17
3. Komitmen Pimpinan.....	18
a. Pengertian Komitmen Pimpinan	18
b. Teori Kepemimpinan Barat	20
c. Komitmen Pimpinan dalam Perspektif Islam	21
4. Kinerja	24
a. Pengertian Kinerja	24
b. Pengertian Pengukuran Kinerja	25
c. Indikator Kinerja.....	26
d. Peranan Indikator Kinerja dalam Pengukuran Kinerja	27
e. Manfaat Indikator	29
5. Kinerja dalam Perspketif Islam	29
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Hipotesis.....	33
D. Kerangka Berpikir	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Sampel Penelitian	38

C. Definisi Operasional Penelitian.....	39
D. Metode Pengumpulan Data.....	41
1. Kuisioner	41
2. Wawancara	41
3. Observasi	42
4. Dokumentasi.....	42
E. Instrumen Penelitian.....	42
F. Validitas dan Realibilitas Instrumen	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Realibilitas.....	44
G. Metode Analisis Data.....	44
1. Analisis Deskriptif.....	44
2. Analisis Asumsi Klasik	45
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Multikolineritas.....	45
c. Uji Heterokedastisitas	46
d. Uji Autokorelasi.....	46
3. Analisis Regresi Ganda	47
4. Uji Hipotesis	48
a. Uji T (persial)	48
b. Uji F (simultan)	48
c. Koefisien Determinasi (R^2)	49
H. Sumber Data.....	50

1. Data Primer.....	50
2. Data Sekunder.....	50
I. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Penelitian	52
1. Sejarah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang.....	52
2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang	53
3. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang	54
4. Struktur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang.....	55
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	56
1. Diskripsi Data.....	56
2. Diskripsi Responden.....	57
a. Jabatan Responden.....	57
b. Masa Kerja Responden	58
c. Jenis Kelamin.....	59
d. Usia Responden	59
3. Pengujian Instrumen	60
a. Uji Validitas	60
b. Uji Reliabilitas	61

4. Analisis Data.....	63
a. Analisis Deskriptif	63
b. Analisis Asumsi Klasik.....	75
1) Uji Normalitas.....	75
2) Uji Multikolineritas.....	76
3) Uji Heterokedastisitas	77
4) Uji Autokorelasi	78
c. Analisis Regresi Ganda.....	78
d. Uji Hipotesis	80
1) Uji T (Persial)	80
2) Uji F (Simultan)	82
3) Koefisien Determinasi (R^2)	83
C. Pembahasan.....	85
1. Pengaruh Budaya Organisasi,Tekanan <i>Eksternal</i> , dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah secara Parsial dan Simultan	85
a. Pengaruh Budaya Organisasi,Tekanan <i>Eksternal</i> , dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah secara Parsial	85
b. Pengaruh Budaya Organisasi,Tekanan <i>Eksternal</i> , dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah secara Simultan	88

2. Kinerja Badan Kepegawaian , Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang dalam Perspektif Ekonomi Islam	88
D. Hasil Wawancara	90
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	108



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jumlah Responden	56
Tabel4.2 Jabatan Responden.....	57
Tabel4.3 Masa Kerja Responden	58
Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.5 Usia Responden.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel4.8 Budaya Organisasi (X1) Pernyataan 1.....	63
Tabel4.8 Budaya Organisasi (X1) Pernyataan 2	64
Tabel4.9 Budaya Organisasi (X1) Pernyataan 3	64
Tabel4.10 Budaya Organisasi (X1) Pernyataan 4	65
Tabel4.11 Budaya Organisasi (X1) Pernyataan 5	66
Tabel4.12 Budaya Organisasi (X1) Pernyataan 6	66
Tabel4.13 Tekanan Eksternal(X2) Pernyataan 1	67
Tabel4.14 Tekanan Eksternal(X2) Pernyataan 2	67
Tabel4.15 Tekanan Eksternal(X2) Pernyataan 3	68
Tabel4.16 Tekanan eksternal (X2) Pernyataan 4	69
Tabel4.17 Komitmen Pimpinan (X3) Pernyataan 1	69
Tabel4.18 Komitmen Pimpinan (X3) Pernyataan 2.....	70

Tabel4.19 Komitmen Pimpinan (X3) Pernyataan 3	70
Tabel4.20 Komitmen Pimpinan (X3) Pernyataan 4	71
Tabel4.21 Komitmen Pimpinan (X3) Pernyataan 5	71
Tabel4.22 Kinerja Pemerintah (Y) Pernyataan 1	72
Tabel4.23 Kinerja Pemerintah (Y) Pernyataan 2	72
Tabel4.24 Kinerja Pemerintah (Y) Pernyataan 3	73
Tabel4.25 Kinerja Pemerintah (Y) Pernyataan 4	73
Tabel4.26 Kinerja Pemerintah (Y) Pernyataan 5	74
Tabel 4.27 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolineritas	76
Tabel4.29 Hasil Uji Autokorelasi	78
Tabel4.30 Hasil Analisis Berganda	79
Tabel4.31 Hasil Uji T	81
Tabel4.32 Hasil Uji F	82
Tabel4.33 Hasil uji R2	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja	16
Gambar 2.2 Kerangka berpikir.....	37
Gambar 4.1 Struktur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 4. Uji Validitas

Lampiran 5. Pertanyaan Wawancara

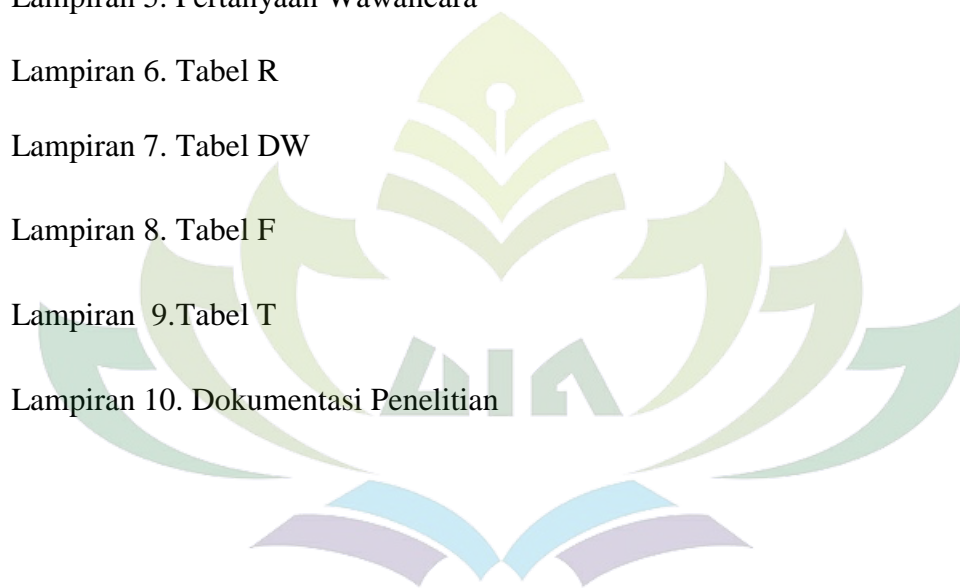
Lampiran 6. Tabel R

Lampiran 7. Tabel DW

Lampiran 8. Tabel F

Lampiran 9. Tabel T

Lampiran 10. Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum pada pembahasan selanjutnya, peneliti akan terlebih dahulu menjelaskan arti dan maksud dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian untuk mempertegas pokok bahasan supaya tidak akan menimbulkan perbedaan pemahaman dengan yang peneliti maksudkan. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan *Eksternal* dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang)”**. Adapun istilah-istilah yang perlu mendapat penjelasan, adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi, adalah suatu tindakan sosial yang tidak nampak, serta dapat mempengaruhi seseorang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.¹ Hal ini terkait keseharian yang dilakukan pegawai BKPP
2. Tekanan *Eksternal*, adalah Tekanan *eksternal* dalam hal ini terkait dengan tekanan yang berasal dari luar BKPP seperti peraturan (regulasi), eksekutif, masyarakat, dan sebagainya.²

¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi edisi pertama*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), h.2

² Nasrul Kahfi Lubis, “Pengaruh Tekanan *Eksternal*, Ketidakpastian, Lingkungan dan komitmen manajemen terhadap transparansi pelaporan keuangan”, *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi*, Vol.1, No1 (Juni, 2017), h.63

3. Komitmen Pimpinan adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.³ Hal ini mencakup cara seseorang Pimpinan BKPP mencapai tujuan, visi organisasi dan memenuhi kebutuhan suatu organisasi.
4. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh pegawai negeri sipil dari kegiatan atau pekerjaan selama periode waktu tertentu.⁴ Dalam penelitian ini kinerja yang dilihat dari Pegawai dan Pimpinan yang PNS serta Honorer BKPP
5. Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.⁵
6. Perspektif Ekonomi Islam menurut Abdul Mun'in al-Jamal adalah kumpulan dasar-dasar umum tentang ekonomi yang digali dari Al-Qur'an al-Karim dan as-Sunnah.⁶

³ Wendi Adha, Vince Rahmawati, Al Azhar, "Pengaruh Akuntabilitas, Ketidakpastian lingkungan, dan Komitmen Pimpinan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan(studi empiris pada SKPD Kota Dumai),*Jurnal Online Mahasiswa wafekon* Vol1. No.2 (Oktober,2014),h.5

⁴ Jaenudin dan Frida Chairunisa, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat daerah kabupaten Bulungan", *urnal Administrasi Negara*, Volume 21 Nomor 2 (Agustus 2015),h.54

⁵ Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

⁶ Rozalinda, *Ekonomi Islam: teori dan aplikasinya pada Aktivitas ekonomi*(Jakarta: Rajawali Pers,2016),h.2

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka yang dimaksud dengan “Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan *Eksternal* dan Komitmen Pimpinann terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang)” adalah bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan *Eksternal*, dan Komitmen Pimpinan terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam Perspektif Ekonomi Islam.

B. Alasan Memilih Judul

Terdapat beberapa alasan yang penulis dapati untuk menjadikan judul ini sebagai bahan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini dikarenakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tulang Bawang merupakan Instansi Pemerintah yang melaksanakan Kinerja Pegawai Negeri Sipil maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan agar dapat melihat bagaimana budaya organisasi, tekanan *eksternal* dan komitmen pimpinan mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah di Kabupaten Tulang Bawang

2. Alasan Subjektif

a. Penelitian ini menggunakan bidang keilmuan yang sesuai dengan tema peneliti saat ini yaitu Akuntansi Syariah.

- b. Judul pada penelitian ini memiliki kaitan dengan akuntansi syariah yaitu akuntansi sektor publik yang bersifat organisasi nirlaba atau non profit
- c. Penelitian ini dirasa mampu untuk diselesaikan oleh peneliti dengan pertimbangan data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terhadap pegawai di Kabupaten Tulang Bawang

C. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat dan sebuah kreativitas. Kinerja organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja individu. Lingkungan yang selalu berubah menuntut organisasi untuk menyesuaikan diri. Begitu juga dengan organisasi pada sektor publik terutama pada instansi pemerintah. Masyarakat saat ini sebagai konsumen maupun pelanggan utama dari pemerintah cenderung lebih kritis dan semakin banyak tuntutan pada pemerintah.⁷

Meningkatkan permintaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik telah mendorong pemerintah untuk mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja. Dalam konteks Instansi pemerintah, pengukuran kinerja dilakukan dengan sistematis dan berkesinambungan yang ditujukan untuk menciptakan pemerintah

⁷Shofiah Diah Prawesti, "Pengaruh Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi dan dukungan organisasional terhadap kinerja pegawai di unit-unit pelayanan publik Kabupaten Sukoharjo". (Tesis Program studi Magister Akuntansi Universitas Sebelas Maret Surakarta, Surakarta, 2010), h.1.

yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab dalam tugas.⁸

Pengukuran kinerja yang handal merupakan kunci suksesnya organisasi. Dengan demikian pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja juga dapat berguna untuk mendorong orang agar selalu bekerja dengan lebih baik.

Implementasi sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat membantu memperbaiki kinerja pemerintah dalam mewujudkan tujuan dan sasaran, efisiensi, dan efektifitas layanan publik secara transparan; membantu alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan; serta mewujudkan pertanggungjawaban publik dan perbaikan komunikasi kelembagaan⁹

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan strategis organisasi.

Pengukuran kinerja sesungguhnya bukanlah hal baru tetapi penilaian atau pengukuran kinerja telah ada sejak dahulu sebagaimana dalam firman Allah sebagai berikut:

⁸Muh Nurkhamid, “ Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah”. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol.3, No. 1,(Oktober 2008),h.47

⁹Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik* , (Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2002),h.121

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-taubah : 105)¹⁰

Dari ayat diatas diketahui bahwa Allah menyerukan perintah beramal 3 saleh yang dimana amal tersebut akan nilai dihari akhir kelak karena setiap amal yang dikerjakan baik ataupun buruk pada hakikatnya disaksikan oleh Allah sehingga manusia seharusnya berawas diri dan mengawasi apa-apa yang mereka kerjakan dengan jalan mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang dikerjakan tidak dapat disembunyikan. Hal inilah yang dapat menjadi dasar penilaian kinerja.

Di Indonesia, pelaksanaan sistem pengukuran kinerja untuk instansi pemerintahan didasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara(LAN) Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusun Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah direvisi dengan keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Menindaklanjuti regulasi tersebut, Kementerian Dalam Negeri juga telah mengeluarkan Peraturan

¹⁰Departemen Agama RI, *Al Qur'anul Karim Tafsir Perkata tajwid Kode Arab (The Holy Qur'an Al fatih)*, (Jakarta Selatan, PT. Intan Media Pustaka, 2012), h.203

Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 73 Tahun 2009 tentang Tata Cara Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dan berdasarkan Lampiran Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100- 53 Tahun 2018 tentang Penetapan Peringkat dan status kinerja penyelenggaraan Pemerintah daerah secara Nasional dalam hasil Evaluasi Kinerja Pemerintahan Daerah (EKPPD) pada tahun 2018 ¹¹

Pemerintah Daerah adalah *Pure non profit organization* menempatkannya sebagai organisasi yang memiliki keunikan yang sangat berbeda dengan perusahaan bisnis. Pemda mempunyai tanggung jawab besar di bidang ekonomi dan sosial budaya secara bersama, karena itu pengukuran kinerja Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan indikator-indikator ekonomi dan sosial secara komprehensif yang mencakup : kondisi ekonomi Nasional, lingkungan bisnis, stabilitas dan pengembangan, kesehatan dan pendidikan di daerah.

Pengukuran kinerja pemda harus mencakup pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan. Indikator kinerja Pemerintah Daerah meliputi indikator *input*, indikator proses, indikator *output*, indikator *outcome*, indikator *benefit*, indikator *impact*.¹²

¹¹ Evaluasi Kinerja Pemerintahan Daerah (EKPPD) tahun 2018 (On-line), tersedia di :<https://otda.kemendagri.go.id/wp-content/uploads/2019/03/KEPMENDAGRI-NO.-100-53-THN-2018.pdf>(18 November 2019)

¹² Hasil Evaluasi dan penilaian kinerja Pemda seluruh Indonesia (On-line), tersedia di : <https://www.kabarindonesia.com/berita>. (19 Januari 2020)

Dalam SK tersebut ditetapkan bahwa hanya terdapat sembilan provinsi yang mendapat status kinerja sangat tinggi dari total 33 provinsi, sedangkan 24 provinsi lainnya mendapat status kinerja tinggi. Untuk kategori kabupaten terdapat 195 kabupaten yang mendapatkan kategori sangat tinggi dari total 397 kabupaten, sedangkan untuk kategori kota hanya terdapat 57 Kota yang mendapatkan status kinerja sangat tinggi dari total 93 kota.¹³

Kabupaten Tulang Bawang menduduki kategori Tinggi dengan peringkat 236 Kabupaten dari 397 Kabupaten berdasarkan hasil kinerja Pemerintahan Daerah, membandingkan dengan perolehan Kabupaten Tulang Bawang Barat menduduki peringkat 209 angka tersebut menunjukkan berada diatas Kabupaten Tulang Bawang. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pemerintah daerah masih belum optimal.¹⁴

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis berkesimpulan untuk mengembangkan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TEKANAN EKSTERNAL, DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang).**

¹³ Evaluasi Kinerja Pemerintahan Daerah (EKPPD) tahun 2018 (On-line), tersedia di [:https://otda.kemendagri.go.id/wp-content/uploads/2019/03/KEPMENDAGRI-NO.-100-53-THN-2018.pdf](https://otda.kemendagri.go.id/wp-content/uploads/2019/03/KEPMENDAGRI-NO.-100-53-THN-2018.pdf) (18 November 2019)

¹⁴ *Ibid*

D. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukannya pembatasan masalah dalam penelitian ini agar penelitian lebih terarah dan tidak menimbulkan perluasan masalah. Adapun batasan masalah tersebut yaitu peneliti akan fokus mengkaji tentang Kinerja Pemerintah Daerah tahun 2018 berdasarkan variabel Budaya Organisasi, Tekanan *Eksternal*, Komitmen Pimpinan dengan Sasaran Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Tulang Bawang.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah diatas, agar penelitian skripsi ini lebih terarah maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan *Eksternal*, dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah secara Parsial dan Simultan?
2. Bagaimana Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang dalam Perspektif Ekonomi Islam?

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari pada penelitian ini sebagai berikut :

- a Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan *Eksternal*, dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah secara Parsial dan Simultan
- b Untuk Mengetahui Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang dalam Perspektif Ekonomi Islam

2. Manfaat Penelitian

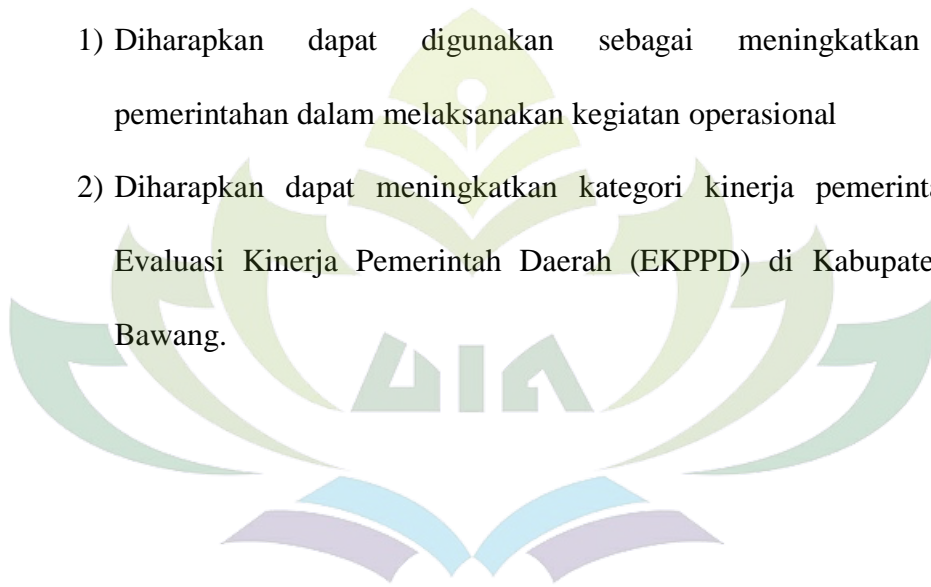
Berdasarkan pada tujuan masalah diatas, Maka Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti
 - 1) Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat yang bersangkutan
 - 2) Menambah wawasan tentang dunia Pemerintahan terutama bidang sistem pengukuran kinerja
- b. Bagi Perguruan Tinggi
 - 1) Merupakan sarana bagi peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dalam kenyataan dilapangan.

- 2) Dapat dijadikan sebagai rujukan mahasiswa Akuntansi Syariah dan Ekonomi Islam selanjutnya apabila ingin meneliti permasalahan dengan kasus yang berbeda
- 3) Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama

c. Bagi Pemerintahan

- 1) Diharapkan dapat digunakan sebagai meningkatkan Kinerja pemerintahan dalam melaksanakan kegiatan operasional
- 2) Diharapkan dapat meningkatkan kategori kinerja pemerintah dalam Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah (EKPPD) di Kabupaten Tulang Bawang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadianya tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam tindakan.¹⁵

Budaya Organisasi berhubungan secara signifikan dengan sikap dan perilaku pegawai. Misalnya Budaya yang bersifat membangun (konstruktif) pasti akan sangat menentukan sikap positif atas pekerjaan yang dijalannya, ini juga pasti akan terkait dengan tercapainya kepuasan kerja, berusaha melakukan inovasi dalam pekerjaan dan pastinya akan terus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi, Adanya asumsi sebagian besar masyarakat bahwa budaya kerja organisasi sebagian besar Pegawai Negeri Sipil.¹⁶

¹⁵ Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu Skala Menengah di Jawa Timur" *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 7. No.2 (September, 2005), h.167

¹⁶ Kausar, "Budaya Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten TULANG BAWANG LAMPUNG" *Sosiohumaniora*, Volume 15, No. 1, (Maret 2013), h.27

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan *eksternal* dan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bertindak laku atau berperilaku.¹⁷

Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Teori Budaya Organisasi Terpadu (TBOT) terdiri dari *common platform* yaitu organisasi, Budaya Organisasi deskriptif (Matriks XIV-1), yaitu rekaman gejala budaya organisasi sebagaimana adanya.¹⁹

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, Budaya Organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan karyawan sehari-hari dengan norma-norma, panduan, dan menentukan sebuah keputusan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

¹⁷Briana A Aring, Johnny. H. Posumah, Rully Mambo “Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah (suatu studi di Kecamatan Tompaso Kabupten Minahasa)”Jurnal Administrasi Publik UNSRAT(2016),h.2

¹⁸Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufikdan Vince Ratnawati,” Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of control*, Stres Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)”. *Jurnal Manajemen* Volume XX (Riau,2016)

¹⁹Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*(Jakarta : PT Asdi Mahasatya,2005),h.259

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya Organisasi terhadap organisasi secara umum sebagai berikut :

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai penuntun mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik.²⁰

c. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi, organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia didalamnya, sehingga kinerja organisasi

²⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi edisi revisi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h.337-338

meningkat. Namun tidak jarang pula organisasi yang hancur karena tidak mampu memelihara budaya organisasi yang produktif.²¹

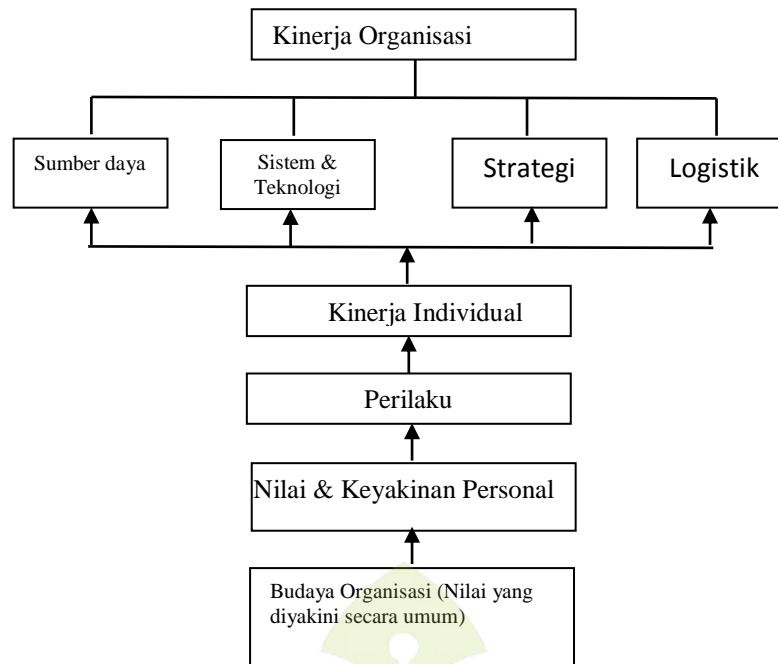
Karena itu kita perlu memahami makna dan karakteristik budaya organisasi. Kita perlu menyadari bahwa budaya organisasi sangat bermanfaat dan merupakan kunci untuk melakukan transformasi kultural. Pada hakikatnya perubahan organisasi merupakan transformasi kultural yang diharapkan memberikan dampak pada kinerja organisasi.²²

Selanjutnya yang penting adalah seberapa jauh implikasi perubahan tersebut ke dalam organisasi. Apa saja yang harus di ubah dan bagaimana cara yang harus kita lakukan untuk mendapatkan hasil seperti yang kita inginkan. Hal tersebut menunjukkan bagaimana cara suatu organisasi harus dikembangkan.²³

²¹ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi, kepemimpinan dan kinerja proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika dan kinerja organisasi* (Jakarta : Prenadamedia group, 2010), h.228

²² *Ibid.*, h.228

²³ *Ibid.*, h.228



Gambar 2.1. Skema Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

d. Indikator Budaya Organisasi

1) Indikator budaya organisasi, sebagai berikut :

- a) Komitmen pada karyawan, artinya tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh, serta memelihara keanggotaan dalam suatu organisasi
- b) Pengevaluasi terhadap karyawan, artinya mengukur hasil pencapaian karyawan selama jangka waktu tertentu
- c) Karir kontrol, artinya setiap karyawan dapat memperhatikan peningkatan hasil pencapaian yang dilakukan dalam organisasinya.
- d) Penetapan keputusan, artinya pemilihan suatu kebijakan yang berdasarkan kriteria tertentu yang dilakukan dengan bermusyawarah anggota organisasi

- e) Bertanggung jawab, artinya menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, serta mempertanggung jawabkan hasil kerja tepat pada waktunya
- f) Peduli dengan manusia, artinya seluruh karyawan harus memperhatikan kondisi didalam organisasinya, terutama terhadap sesama pegawai ²⁴

2) Indikator budaya organisasi Islam , sebagai berikut:

- a) Bekerja adalah salah satu pelaksanaan manusia sebagai pemimpin
- b) Bekerja adalah ibadah
- c) Bekerja adalah azas manfaat dan maslahat
- d) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal
- e) Bekerja penuh keyakinan dan optimistik
- f) Bekerja memperhatikan unsur halal (baik) dan haram(buruk) sesuai syariat
- g) Bekerja dengan sikap berkeimbangan antar kerja dan agama.²⁵

2. Tekanan *Eksternal*

a. Pengertian Tekanan *Eksternal*

Tekanan *Eksternal* dapat dikatakan juga sebagai dorongan atau penolakan untuk dilaksanakannya sebuah kebijakan yang berasal dari

²⁴Edvian Ditya Rachmanu, Ahmad Ajib Ridlwan, “Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan :Perspektik Ekonomi Islam”.*Jurnal Bisnis dan manajemen*,volume 2,nomor 2 (Oktober,2018).h.173

²⁵Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi, kepemimpinan dan kinerja proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika dan kinerja organisasi*(Jakarta : Prenadamedia group,2010),h.228

luar perusahaan.²⁶ terdiri dari terbitnya Undang Undang dan peraturan tentang transparansi, tuntutan pihak-pihak terkait, tekanan media masa, kritik dari Masyarakat, perhatian lembaga kemasyarakatan, tuntutan pengusaha dan komunitas bisnis.

Ketentuan *eksternal* merupakan peraturan yang mengharuskan suatu instansi untuk mengadopsi ukuran kinerja. Peraturan itu antara lain berupa mandat dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan LAN/BPKP.²⁷

Tekanan *eksternal* terhadap proses transparansi kondisi keuangan daerah merupakan sejumlah dorongan yang muncul dari luar organisasi. Munculnya tekanan karena banyaknya kepentingan dari berbagai pihak di dalam struktur keuangan pemerintah daerah.²⁸

Dari uraian diatas dapat disimpulkan tekanan *eksternal* adalah Penyampaian laporan pertanggungjawaban secara transparan dan tepat waktu, dengan didukung peraturan yang telah ditetapkan.

²⁶ Rian Noprizal, “Pengaruh Tekanan *eksternal*, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen dan sistem pengendalian pemerintah terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah” Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau Vol.4 No.1 (Februari 2017), h.1070

²⁷ Anita Primastiwi, “Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja untuk Tujuan Operasional dan Dampaknya terhadap kinerja” *JURNAL AKUNTANSI* VOL. 4 NO. 2, (Desember 2016), h.25

²⁸ Nadia Davici, “Pengaruh Tekanan *Eksternal*, Komitmen Pimpinan dan Faktor Politik terhadap Transparansi Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Agam)”. *Jurnal Akuntansi* (Padang 2016), h.4

Dalam penelitian ini tekanan *eksternal* yang dimaksud adalah tekanan dari luar yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, seperti contoh dari pihak keluarga, masyarakat, dan pengaruh tidak langsung yakni target dari Kementrian atau dari pimpinan.

3. Komitmen Pimpinan

a. Pengertian Komitmen Pimpinan

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.²⁹

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok,yaitu pemimpin sebagai *subjek* dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.³⁰

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin,

²⁹ *Ibid.*,h.5

³⁰ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi edisi revisi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2012),h.381

sehingga menjadi itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya.³¹

Kata kunci penting dalam definisi kepemimpinan dalam pemimpin. Pemimpin adalah toko atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung.³²

Berikut ini definisi atau arti kepemimpinan, berdasarkan beberapa pakar, yaitu :

- 1) Menurut Koontz & O'donnel (1984), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.³³
- 2) Georger R.Terry (1960), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.³⁴

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Pimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memimpin suatu organisasi yang memiliki pengalaman didalamnya dan bertanggungjawab atas tugas-tugas yang dihadapi.

³¹ *Ibid.*,h.381

³² Wirawan, *kepemimpinan (teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian)*,(Jakarta: Rajawali Pers,2014),h.9

³³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi edisi revisi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2012,h.381

³⁴ *Ibid.*,h.381

b. Teori Kepemimpinan Barat

Beberapa teori kepemimpinan barat yang terkenal, sebagai berikut :

- 1) Menurut Prof. Emeritus Dr. James E. Gruning (1997), adalah seorang akademisi yang mula-mula memperkenalkan *situational theory*, dia berpendapat bahwa kepemimpinan biasanya dipengaruhi oleh situasi dimana faktor-faktor tertentu daripada situasi yang khusus menentukan pemimpin yang sesuai bagi keadaan tersebut.³⁵
- 2) Menurut Wennis (1999), *charismatic theory*, meningkatkan motivasi seorang bawahan meletakkan beberapa kriteria pemimpin, kriteria tersebut adalah kemampuan merumuskan visi, kemampuan memberikan komunikasi visi dengan jelas, sehingga seorang bawahan terdorong dengan sendirinya, konsisten menjalankan visi dan menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri dan organisasi.

c. Komitmen Pimpinan dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam, konsep (*manhaj*) Islam, pemimpin merupakan hal yang sangat *final* dan *fundamental* atau disebut “Iman”, dan menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam.³⁶

³⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi edisi revisi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 380

³⁶ Fordebi, Adesy, *Ekonomi dan bisnis Islam: Seri Konsep dan aplikasi ekonomi dan bisnis Islam*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 115

Kepemimpinan dalam Islam adalah seperti yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW, dimana gaya kepemimpinannya, sesuai dengan ayat-ayat Al-Qur'an

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: "Dan kami jadikan di antara mereka iman-iman (pemimpin) yang memberikan petunjuk dengan perintah kami tatkala mereka sabar, dan adalah mereka yakin kepada ayat-ayat kami". (Q.S As- Sajdah 32:24)

Dari ayat diatas, maka dapat dilihat maknanya adalah sebagai berikut

Pertama, pemimpin itu adalah karunia dari Allah Swt, maka bagi si pemimpin, jabatan itu sebagai karunia dari Allah Swt, baginya juga bakat atau kemampuan memimpin adalah karunia dari Allah Swt. Semata bagi anggota dari kelompok / organisasi, pemimpin itu juga karunia Allah Swt.³⁷

Kedua, pemimpin dapat memberikan petunjuk berdasarkan Al-Qur'an, dalam Al-Qur'an banyak ayat yang mengharuskan seseorang itu untuk berlaku baik yang dapat dijadikan pedoman memimpin, yaitu adil, sabar, dan pemaaf, silaturahmi, amanah, musyawarah, tidak berbuat kerusakan, menjaga persatuan, meninggalkan khamer dan judi

³⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi edisi revisi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h.416

Ketiga, “sabar” dalam memimpin, yaitu sabar menjalankan tugas dan sabar menghadapi situasi yang gawat sekalipun, serta sabar dalam mengambil keputusan (tidak terburu-buru).

Keempat, “yakin” pada ayat Allah Swt , pemimpin harus yakin kepada ayat-ayat Al-Quran baik yang tertulis dalam Al-Quran maupun tertulis di dalam ini.³⁸

Perspektif Al-Qur'an tentang karakteristik kepemimpinan, antara lain: bertawakal; luas ilmunya; adil, jujur, amanah; suka bermusyawarah; bertanggung jawab; suka berbuat kebaikan; suka amar makruf nahi munkar dan risau pada umat Islam.³⁹

Ada tiga prinsip dasar yang mengatur pelaksanaan kepemimpinan Islam :

- 1) Musyawarah, yaitu prinsip pertama dalam kepemimpinan Islam, Al-Quran menyatakan dengan jelas bahwa pemimpin Islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai pengetahuan atau dengan orang yang dapat memberikan pandangan yang baik.

³⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi edisi revisi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 416

³⁹ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 213

- 2) Adil, yaitu pemimpin seharusnya memperlakukan manusia secara adil dan tidak berat sebelah, lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, atau agama.
- 3) Kebebasan berpikir, yaitu pemimpin Islam hendaklah memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk dapat mengemukakan kritiknya secara konstruktif.⁴⁰

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 Pasal 1, Ayat 37, yang dimaksud dengan kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.⁴¹

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi⁴²

Untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, seluruh aktivitas organisasi tersebut harus dapat diukur. Dan pengukuran

⁴⁰ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi edisi revisi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 418

⁴¹ Anita Primastiwi, "Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja untuk Tujuan Operasional dan Dampaknya terhadap kinerja", *Jurnal Akuntansi* VOL. 4 NO. 2, (Desember 2016), h. 25

⁴² Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia* (Yogyakarta : BPPE-Yogyakarta, 2011), h. 329

tersebut tidak semata-mata kepada *input* (masukan), tetapi lebih ditekankan kepada keluaran, atau manfaat program tersebut.⁴³

Dari uraian diatas disimpulkan kinerja adalah Pencapaian seseorang atau kelompok setelah apa yang dikerjakan dalam suatu organisasi dengan sesuai tugas dan wewenang masing-masing. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

b. Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksud untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksud untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.⁴⁴

⁴³ Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia* (Yogyakarta : BPPE-Yogyakarta, 2011), h.329

⁴⁴ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2002), h 121

Tolak ukur kinerja organisasi sektor publik berkaitan dengan ukuran keberhasilan yang dapat dicapai oleh organisasi tersebut. Kinerja sektor publik bersifat multidimensional, sehingga tidak ada indikator tunggal yang dapat digunakan untuk menunjukkan kinerja secara komprehensif. Berbeda dengan sektor swasta, karena sifat output yang dihasilkan sektor publik lebih banyak bersifat *intangible output*, maka ukuran finansial saja tidak cukup untuk mengukur kinerja sektor publik. Oleh karena itu, perlu dikembangkan ukuran kinerja non-finansial⁴⁵

Pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu dari tujuan strategi organisasi. Kinerja memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan berupa pencapaian target-target atau tujuan yang ingin dicapai.

c. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan elemen indikator yang terdiri dari atas :

- 1) Indikator masuk (*Input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.

⁴⁵Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2002), h.122

Berupa dana, SDM, informasi, kebijakan / peraturan perundang-undangan dan sebagainya

- 2) Indikator keluaran (*Output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik
- 3) Indikator hasil (*Outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
- 4) Indikator manfaat (*Benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
- 5) Indikator dampak (*Impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.⁴⁶

d. Peranan Indikator Kinerja dalam pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengembangkan variabel kunci yang sudah teridentifikasi menjadi indikator kinerja untuk unit kerja yang bersangkutan. Untuk dapat diketahui tingkat capaian kinerja, indikator kinerja tersebut kemudian dibandingkan dengan target kinerja atau standar kinerja. Tahap terakhir adalah evaluasi kinerja yang hasilnya

⁴⁶ Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia* (Yogyakarta : BPPE-Yogyakarta, 2011), h.337

berupa *feedback*, *reward*, dan *punishment* kepada manajer pusat pertanggung jawaban.⁴⁷

Indikator kinerja dapat berbentuk faktor keberhasilan utama organisasi (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).⁴⁸ Penentuan indikator kinerja perlu mempertimbangkan komponen berikut;

- 1) Biaya pelayanan (*cost of service*)
- 2) Penggunaan (*utilization*)
- 3) Kualitas dan standar pelayanan (*quality and standards*);
- 4) Cakupan pelayanan (*coverage*); dan
- 5) Kepuasan (*satisfaction*)⁴⁹

Peran indikator kinerja bagi pemerintah antara lain:

- 1) Untuk membantu memperjelas tujuan organisasi;
- 2) Untuk mengevaluasi target akhir (*final outcome*) yang dihasilkan;
- 3) Sebagai masukan untuk menentukan skema insentif manajerial;
- 4) Memungkinkan bagi pemakai jasa layanan pemerintah untuk melakukan pilihan;

⁴⁷ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2002),h.125

⁴⁸ *Ibid.*,h.125

⁴⁹ *Ibid.*,h.125

- 5) Untuk menunjukkan standar kinerja;
- 6) Untuk menunjukkan efektivitas;
- 7) Untuk membantu menentukan aktivitas yang memiliki efektivitas biaya yang paling baik untuk mencapai target sasaran; dan
- 8) Untuk menunjukkan wilayah, bagian, atau proses yang masih potensial untuk dilakukan penghematan biaya⁵⁰

e. Manfaat Indikator

Manfaat dari tuntutan skema indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Memberikan kejelasan tujuan organisasi
- 2) Mengembangkan persetujuan pengukuran aktivitas
- 3) Keuntungan pengertian lebih tinggi atas proses produksi
- 4) Fasilitas pembandingan kinerja dari organisasi yang berbeda
- 5) Memberikan fasilitas *setting of target* untuk organisasi dan manajer; mempertimbangkan pertanggungjawaban organisasi ke pemilik⁵¹

5. Kinerja dalam Perspektif Islam

Agama (*ad-din*) adalah peraturan (undang-undang) Tuhan yang dikaruniakan kepada manusia.⁵² Agama mendorong manusia untuk bekerja,

⁵⁰ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2002),h.128

⁵¹ Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia* (Yogyakarta : BPEE Yogyakarta, 2011),h.339

melarang bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas, dan memilih kata sesuai dengan perbuatan sehingga tidak ternilai sebagai sifat orang-orang munafik.⁵³

Agama sebagai Sistem Hidup (*way of life*) dalam islam. Prinsip utama manusia adalah Allah Swt, Ia merupakan Zat Yang Maha Esa. Manusia adalah makhluk Allah Swt yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik sesuai dengan hakikat wujud manusia dalam kehidupan didunia, yakni melaksanakan tugas kekhalifahan dalam kerangka pengabdian kepada Sang Maha pencipta, Allah Swt.⁵⁴

Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja dalam Islam banyak mengandung norma-norma Islam dan beretika yang baik.

Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dengan bawahan pada suatu organisasi. Allah memberikan dorongan untuk memberikan penghargaan bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Allah berfirman dalam Q.S Al-Kahfi Ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

⁵² Muhammad Abdul Qadir Ahmad, *Metodologi Pengajaran Agama Islam* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 1

⁵³ *Ibid.*, h. 8

⁵⁴ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 3

Artinya :Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan baik (Q.S Al- Kahfi : 30).⁵⁵

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus guna menghargai dan memuliakan atas prestasi yang telah dicapainya



⁵⁵ Departemen Agama RI, *Al Qur'anul Karim Tafsir Perkata tajwid Kode Arab (The Holy Qur'an Al fatih)*, (Jakarta Selatan, PT. Intan Media Pustaka, 2012), h.297

B. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Shofiah Diah Prawest, 2010, tesis ⁵⁶	“Pengaruh Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi dan dukungan organisasional terhadap kinerja pegawai di unit-unit pelayanan publik Kabupaten Sukoharjo”	Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi dan dukungan organisasional (X), kinerja pegawai(Y)	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dalam penelitian ini terbukti tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Muh Nurkhamid, 2008, Jurnal Akuntansi Pemerintah. ⁵⁷	“Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah”	Keterbatasan Sistem Informasi(x1),Kesulitan Menentukan Ukuran Kinerja (x2) ,Komitmen Manajemen (x3) ,Otoritas Pengambilan Keputusan(x4) ,Pelatihan (x5)Budaya Organisasi(x6),Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja (y1) ,Akuntabilitas Kinerja (y2) ,Penggunaan Informasi Kinerja (y3)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen manajemen, pelatihan, budaya organisasi,akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja. Otoritas pengambilan keputusan terbukti berpengaruh secara positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, namun tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja.Keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja, namun tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Di lain pihak, kesulitan menentukan ukuran kinerja terbukti berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, namun tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja

⁵⁶Shofiah Diah Prawesti, “Pengaruh Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi dan dukungan organisasional terhadap kinerja pegawai di unit-unit pelayanan publik Kabupaten Sukoharjo”. (Tesis Program studi Magister Akuntansi Universitas Sebelas Maret Surakarta, Surakarta,2010)

⁵⁷Muh Nurkhamid, “ Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah”. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol.3, No. 1,(Oktober 2008)

3.	Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufikdan Vince Ratnawati, 2016, Jurnal Manajemen. ⁵⁸	“Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of control</i> , Stres Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)”	Budaya Organisasi, <i>Locus of control</i> , Stres Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Aparat Pemerintah Daerah(Z)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, <i>locus of control</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
4.	Ridho Bayu Murti dan Mahmudi, 2017, Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XX, Jember. ⁵⁹	“Anteseden dan Konsekuensi Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja di Pemerintahan Daerah”	Budaya organisasi, tekanan eksternal, dan komitmen pimpinan (x). penggunaan sistem pengukuran kinerja (Y) Akuntabilitas Publik (Z)	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, tekanan eksternal, dan komitmen pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap penggunaan sistem pengukuran kinerja. berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas publik.
5.	Anita Primastiwi, 2016, Jurnal Akuntabilitas : Jurnal Akuntansi Vol. 4 No. 2. ⁶⁰	“Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja untuk Tujuan Operasional dan Dampaknya terhadap kinerja”	Tuntutan akuntabilitas, Tekanan publik dan politik (X) Kegunaan Operasional (Y), Kinerja (Z)	Hasil analisis data menunjukkan bahwa tuntutan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk tujuan operasional. Tekanan publik dan politik tidak berpengaruh terhadap penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk tujuan operasional. Dan mempunyai dampak positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Klaten.

⁵⁸Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufikdan Vince Ratnawati, “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of control*, Stres Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)”. *Jurnal Manajemen* Volume XX (Riau, 2016)

⁵⁹Ridho Bayu Murti, Mahmudi, “Anteseden dan Konsekuensi Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja di Pemerintahan Daerah”. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XX*, (Jember 2017)

⁶⁰Anita Primastiwi, “Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja untuk Tujuan Operasional dan Dampaknya terhadap kinerja”. *Jurnal Akuntansi* VOL. 4 NO. 2, (Desember 2016)

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada variabel, objek penelitian, waktu dan tempat penelitian, studi penelitian ini menggunakan data yang terbaru dan penelitian ini membahas dalam Perspektif Ekonomi Islam yang jarang ditemui di penelitian yang lain.

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.⁶¹

Budaya organisasi berguna untuk memberikan identitas bagi anggota organisasi, menumbuhkan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu anggota merasakan kondisi di lingkungan sekitarnya.⁶²

⁶¹John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku dan manajemen organisasi*, terjemahan Gina Gania (Jakarta: Penerbit Erlangga,2007),h. 44

⁶²Ridho Bayu Murti,Mahmudi,Antesedendan Konsekuen Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja di Pemerintahan Daerah”. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XX*, (Jember2017),h.4

Hasil Penelitian Muh Nurkhamid (2008) membuktikan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan system pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja.⁶³

Hasil Penelitian Ridho Bayu Murti dan Mahmudi (2017) membuktikan Budaya Organisasi berpengaruh positif Anteseden dan Konsekuen Penggunaan Sistem Pengukuran signifikan terhadap penggunaan sistem pengukuran kinerja.⁶⁴

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H1: Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

2. Pengaruh Tekanan *Eksternal* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Tekanan *eksternal* adalah dorongan atau penolakan untuk dilaksanakannya sebuah kebijakan yang berasal dari luar perusahaan, seperti dukungan atau penolakan dari masyarakat, atau pun dorongan atau larangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan atau tatanan hukum dan norma yang berlaku dimasyarakat.⁶⁵

⁶³Muh Nurkhamid, “ Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah”. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol.3, No. 1,(Oktober 2008),h.59

⁶⁴Ridho Bayu Murti,Mahmudi,Antesedendan Konsekuen Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja di Pemerintahan Daerah”. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XX*, (Jember2017),h.17

⁶⁵ Henni Indrayani, Hesty Wulandari, Desrir Miftah,” Pengaruh Tekanan*eksternal*, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen terhadap transparansipelaporan keuangan dengan religiusitas sebagaivariabelmoderating Pada PTKI KOTA PEKANBARU”.*Jurnal Al-Iqtishad*, Edisi 13 Volume II ,(Pekanbaru 2017),h.110

Karina Dwi Pradita dkk berpendapat bahwa dalam suatu organisasi suatu tekanan eksternal yaitu berupa peraturan pemerintah dan undang – undang yang berlaku sehingga menyebabkan suatu hal terjadi jika tidak mematuhi peraturan tersebut dan harus ada strategi atau jalan keluar untuk menghadapi kejadian tersebut.⁶⁶

Hasil Penelitian Anita Primastiwi (2016) membuktikan bahwa Tekanan *Eksternal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk tujuan operasional.⁶⁷

Hasil Penelitian Ridho Bayu Murti dan Mahmudi (2017) membuktikan Tekanan *eksternal* berpengaruh positif Anteseden dan Konsekuen Penggunaan Sistem Pengukuran signifikan terhadap penggunaan sistem pengukuran kinerja.⁶⁸

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H2: Pengaruh Tekanan Eksternal terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

⁶⁶Karina Dwi Pradita, Arif Hartono, Ardyan Firdausi Mustoffa, "Pengaruh tekanan *eksternal*, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen manajemen terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan" *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol 3 No.2 (Oktober 2019), h.91

⁶⁷Anita Primastiwi, "Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja untuk Tujuan Operasional dan Dampaknya terhadap kinerja", *Jurnal Akuntansi* VOL. 4 NO. 2, (Desember 2016), h.26

⁶⁸Ridho Bayu Murti, Mahmudi, "Anteseden dan Konsekuen Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja di Pemerintahan Daerah". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XX*, (Jember 2017), h.17

3. Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Komitmen pimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap penerapan suatu kebijakan atau peraturan dalam organisasi. Komitmen pimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu organisasi, komitmen pimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi dimasa yang akan datang.⁶⁹

Hasil Penelitian Muh Nurkhamid (2008) membuktikan Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja⁷⁰

Hasil Penelitian Nadia Davici (2016) Komitmen Pimpinan Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Transparansi Laporan Keuangan.⁷¹

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H3: Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

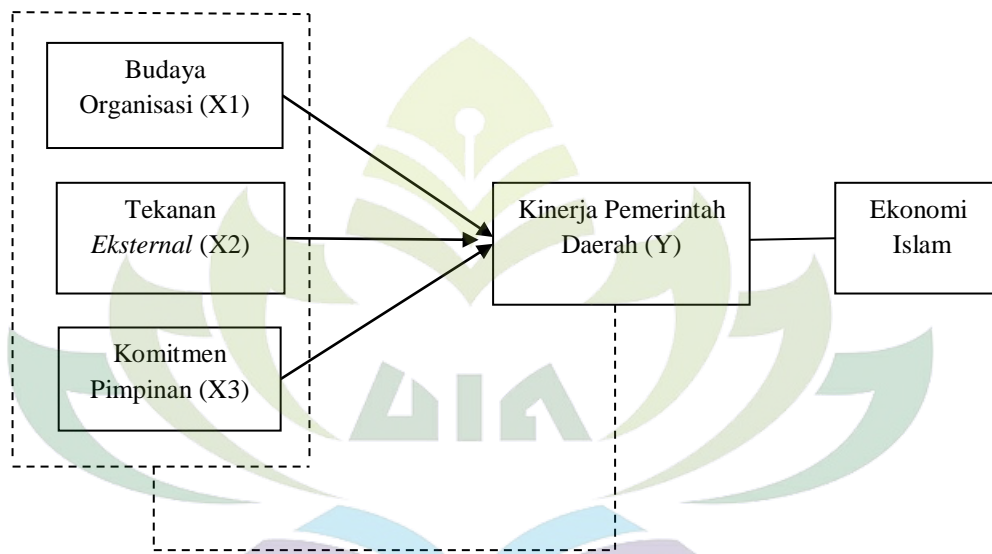
⁶⁹Supriadi,Haliah, Kartini, ” Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (Studi pada Pemerintah Kabupaten Jenepono)” *Jurnal Akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis UNHAS*. (November,2017),h.4

⁷⁰Muh Nurkhamid, “ Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah”. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol.3, No. 1,(Oktober 2008),h.65

⁷¹Nadia Davici,“Pengaruh Tekanan *Eksternal*, Komitmen Pimpinan dan Faktor Politik terhadap Transparansi Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Agam)”. *Jurnal Akuntansi* (Padang 2016),h.14

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, maka variabel penelitian adalah Budaya Organisasi, Tekanan *Eksternal* dan Komitmen Pimpinan yang akan digunakan sebagai variabel independen (bebas) yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah sebagai variabel dependen (terikat)



Gambar 2.2 kerangka berpikir

keterangan

----- : Simultan (keseluruhan)
 _____ : Parsial (Sebagian)

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* ,Jakarta: Rajawali Pers,2014

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi edisi pertama*,Jakarta: Prenadamedia Group,2010

Erwan Agus Purwanton dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-masalah sosial*, Yogyakarta :Gaya Media, 2007

Dapartemen Agama RI, *Al Qur'anul Karim Tafsir Perkata tajwid Kode Arab (The Holy Qur'an Al fatih)*,Jakarta Selatan: PT. Intan Media Pustaka, 2012.

Duwi Priyatno, *Panduan Praktis oleh data menggunakan spss*,Yogyakarta : Penerbit Andi,2017

Fordebi,Adesy, *Ekonomi dan bisnis Islam: Seri Konsep dan aplikasi ekonomi dan bisnis Islam*,Depok: Rajawali Pers,2017

Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika Edisi Kedua*, Jakarta : PT Bumi Aksara,2006.

Indra Bastian,*Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, Yogyakarta : BPEE-Yogyakarta,2011

Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi, kepemimpinan dan kinerja proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika dan kinerja organisasi*,Jakarta : Prenadamedia group,2010

- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku dan manajemen organisasi*, terjemahan Gina Gania, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2007
- Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012
- Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik* , Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2002.
- Masri Singarimbun, Sofian Effendi(Editor), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2008
- Muhammad Abdul Qadir Ahmad, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008
- Moheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi edisi revisi* , Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012
- Priyastama Romie. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Bantul : PT Anak Hebat Indonesia, 2017
- Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan bisnis dengan SPSS*, Ponorogo: CV Wade Group, 2017
- Rozalinda, *Ekonomi Islam: teori dan aplikasinya pada Aktivitas ekonomi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Santoso Singgih, *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2012
- Sanusi Anwar, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik edisi revisi 2010*
Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2010

Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam edisi pertama*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015),

Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta : PT Asdi Mahasatya, 2005.

Undang –Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Pasal 1.

Wirawan, *kepemimpinan (teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014

Jurnal:

Angrita Denziana, Indrayenti, Ferdinan Fatah, “Corporate Financial Performance Effects of Macro Economic Factors Against Stock Return” *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol 5, No.2, September, 2014

Anita Primastiwi, Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja untuk Tujuan Operasional dan Dampaknya terhadap kinerja, *jurnal akuntansi*, vol. 4 no. 2, Desember 2016.

Bakti Toni Endaryono, Arman Paramansyah dan Tjipto Djuhartono, “Kinerja dapat meningkatkan Pendapatan untuk peningkatan ekonomi keluarga menurut perspektif Islam” *journal sosio e-kons*, Vol 10, No.1 April 2018

Briana A Aring, Johnny. H. Posumah, Rully Mambo “Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah (suatu studi di Kecamatan Tompaso Kabupten Minahasa), *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 2016

Dewi Maharani, “Ekonomi Islam : Solusi terhadap masalah sosial-ekonomi”, *jurnal agama dan pendidikan Islam*, juni 2018

Edvian Ditya Rachmanu, Ahmad Ajib Ridlwan, “Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan : Perspektik Ekonomi Islam”. *Jurnal Bisnis dan manajemen*, volume 2, nomor 2 ,Oktober,2018.

Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufikdan Vince Ratnawati, Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of control*, Stres Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen* Volume XX .Riau,2016.

Haslinda dan Jamaluddin M, “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah daerah Kabupaten Wajo” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* Vol 2 No. 1, Juli, 2016

Henni Indrayani, Hesty Wulandari, Desrir Miftah,” Pengaruh Tekanan *eksternal*, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen terhadap transparansi pelaporan keuangan dengan religiusitas sebagaivariabelmoderating Pada PTKI KOTA PEKANBARU”. *Jurnal Al-Iqtishad*, Edisi 13 Volume II ,Pekanbaru2017

Jaenudin dan Frida Chairunisa, “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat daerah kabupaten Bulungan”, *urnal Administrasi Negara*, Volume 21 Nomor 2 ,Agustus 2015

Karina Dwi Pradita, Arif Hartono, Ardyan Firdausi Mustoffa,”Pengaruh tekanan *eksternal*, ketidakpastian lingkungan,dan komitmen manajemen terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol 3 No.2 ,Oktober 2019

Kausar, “Budaya Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten TULANG BAWANG LAMPUNG” *Sosiohumaniora*, Volume 15, No. 1, Maret 2013

- Muh Nurkhamid, "Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran kinerja Instansi Pemerintah". *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol 3. No.1, Yogyakarta 2008
- Nadia Davici, Pengaruh Tekanan *Eksternal*, Komitmen Pimpinan dan Faktor Polotik terhadap Transparansi Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Agam)". *Jurnal Akuntansi*, Padang, 2016.
- Nasrul Kahfi Lubis, "Pengaruh Tekanan *Eksternal*, Ketidakpastian, Lingkungan dan komitmen manajemen terhadap transparansi pelaporan keuangan", *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi*, Vol.1, No1, Juni, 2017
- Rian Noprizal, "Pengaruh Tekanan *eksternal*, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen dan sistem pengendalian pemerintah terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah" *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* Vol.4 No.1 Februari 2017
- Ridho Bayu Murti, Mahmudi, Antecedend and Konsekuen Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XX*, Jember 2017
- Supriadi, Haliah, Kartini, " Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (Studi pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto)" *Jurnal Akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis UNHAS*, November, 2017
- Shofiah Diah Prawesti, Pengaruh Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi dan dukungan organisasional terhadap kinerja pegawai di unit-unit pelayanan publik Kabupaten Sukoharjo. *Tesis Program studi Magister Akuntansi Universitas Sebelas Maret Surakarta*, Surakarta, 2010.
- Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu Skala Menengah di Jawa Timur" *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 7. No.2, September, 2005.

Vina Herviani dan Angky Febriansyah, “Tinjauan atas proses penyusunan laporan keuangan pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung”, *Jurnal Riset Akuntansi* Vol VIII, No2 ,Oktober, 2016

Wendi Adha, Vince Rahmawati, Al Azhar, “Pengaruh Akuntabilitas, Ketidakpastian lingkungan, dan Komitmen Pimpinan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan(studi empiris pada SKPD Kota Dumai),*Jurnal Online Mahasiswa* fekon Vol1. No.2 ,Oktober,2014

Yohanas Oemar, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 11,Nomor 1, Maret,2013

Internet :

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tulang Bawang (On-line), tersedia di : <http://bkpp.tulangbawangkab.go.id> (17Februari 2020)

Evaluasi Kinerja Pemerintahan Daerah (EKPPD) tahun 2018 (On-line), tersedia di :<https://otda.kemendagri.go.id/wp-content/uploads/2019/03/KEPMENDAGRI-NO.-100-53-THN-2018.pdf>(18 November 2019).

Hasil Evaluasi dan penilaian kinerja Pemda seluruh Indonesia (On-line), tersedia di : <https://www.kabarindonesia.com/berita>. (19 Januari 2020)

The Tafsirs (On-line) tersedia di : <http://www.altafsir.com/tafsir>. (02 Mei 2020)

Wawancara:

Wawancara dengan Bapak Andri Haryanto, S.H, Sekertaris Badan Kepegawaian, pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang, (09 Maret 2020)

Wawancara dengan Bapak Anton Budiman, A.Md selaku pengelolah kepegawaian
Badan Kepegawaian, pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Tulang
Bawang,(09 Maret 2020)

Wawancara dengan Bapak Dian Fernando Sihitte, S.IP analisis diklat Badan
Kepegawaian, pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang,
(09 Maret 2020)

Wawancara dengan Ibu Rinta Marya, S.E. administrasi umum Badan Kepegawaian,
pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang,(09 Maret 2020)

Wawancara dengan Ibu Yuli Arieni selaku Penata Laporan keuangan Badan
Kepegawaian, pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang,
(09 Maret 2020)

